

DEUTSCHER GEHÖRLOSEN-SPORTVERBAND e.V.



Good Governance

Stand: 20.11.2021

A. Code of Conduct (= Verhaltenskodex)

Wie und was kann der Deutsche Gehörlosen Sportverband, der im Prinzip wie ein Unternehmen arbeitet, erfolgreich sein?

Ein gutes Management, eine erfolgreiche Sportnation allein entscheidet nicht über Erfolg oder Misserfolg. Das ist nicht allein für eine Entscheidung ausschlaggebend. Ein schlechter Ruf oder fehlende Reputation des Deutschen Gehörlosen Sportverbandes gefährdet dessen Erfolg. Erfolg im Management und Sport braucht also dieses gewisse Mehr, nämlich rechts-/ gesetzes- und satzungskonformes Verhalten vom Vorstand, Präsidium, den LGSVs, Fachspartenleitungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (hauptamtliche und ehrenamtliche Beschäftigte), Sportlerinnen und Sportler.

Das schafft Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit und Reputation. Dieses gewisse Mehr ist auch Integrität und persönliche Verantwortung jedes Einzelnen für sein Handeln. Weniger abstrakt gesagt ist die Summe all dieser Eigenschaften die wertbasierte Compliance Kultur des Deutschen Gehörlosen Sportverbandes.

Hierfür ist der Code of Conduct der Orientierungsrahmen. Er vereint zwei wichtige Aspekte, zum einen den Anspruch, Recht und Gesetz/Satzung einzuhalten und zum anderen die besonderen Anforderungen an integrires Verhalten. Für den Deutschen Gehörlosen Sportverband ist er der innere Anspruch und gleichzeitig Versprechen nach außen. Er sorgt auch dafür, dass der Deutsche Gehörlosen Sportverband transparent und für alle nachvollziehbar ist und bleibt.

Der Code of Conduct gilt weltweit in dem Deutschen Gehörlosen Sportverband für Vorstand, Präsidium, LGSV, Fachspartenleitungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (hauptamtliche/ehrenamtliche Beschäftigte), Sportlerinnen und Sportler. Er gibt einen Überblick über das Werteverständnis des Deutschen Gehörlosen Sportverbandes und die Verhaltensanforderungen an ihre Beteiligten und wird bei Bedarf durch interne Richtlinien, Regelungen, Ordnungen und Satzung konkretisiert. Zu diesem Werteverständnis gehört auch der gegenseitige Respekt sowie Anerkennung und Wertschätzung im täglichen Umgang miteinander. Jede Verbandsarbeit des Deutschen Gehörlosen Sportverbandes achtet bei der Umsetzung des Code of Conduct sowohl das jeweilige nationale Recht und Gesetz als auch auf Basis von Recht und Gesetz die individuelle Kultur des Landes.

Den Code of Conduct als Anleitung zu formulieren, reicht aber nicht aus. Er muss durch Vorbilder begleitet uns gestützt werden. Diese Vorbildfunktion haben in erster Linie der Vorstand und das

Präsidium, indem sie rechtlich einwandfreies und integrires Verhalten glaubhaft vorleben und gleichzeitig sicherstellen, dass die Beteiligten im DGSV den Code of Conduct und die darin beschriebenen Verhaltensanforderungen kennen und verstehen.

Die Inhalte und Werte des Code of Conduct enden aber nicht an internen Grenzen. Deswegen erwartet der DGSV von ihren externen Funktionären und Beratern, dass diese die in ihrem Code of Conduct niedergelegten Verhaltensanforderungen beachten und wirkt darauf hin, dass diese ebenfalls zur Einhaltung dieser Verhaltensanforderungen verpflichtet werden.

A: Verbandsführung

Der DGSV hält alle rechtlichen, gesetzlichen und satzungskonformen Vorschriften zur Führung und Überwachung vom Verband sowie die international anerkannten Standards guter und verantwortungsvoller Verbandsführung ein.

B: Beziehung

Vertrauen und Fairness in verbandsinteressenten Entscheidungen bestimmen den Umgang mit den DGSV-Mitarbeitern (hauptamtliche und ehrenamtliche), Landesgehörlosensportverbänden, Fachsparten, Sponsoren und Partnern des DGSV. Private Interessen und persönliche Vorteile der Beteiligten dürfen die Verbandsentscheidungen nicht beeinflussen.

C: Vermeidung von sonstigen Interessenkonflikten

Der DGSV erwartet, dass die persönlichen Interessen ihrem Vorstand, Präsidium, Fachspartenleitungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (hauptamtliche/ehrenamtliche Beschäftigte), Sportlerinnen und Sportler nicht im Konflikt mit den Interessen des DGSV stehen.

D: Private Nutzung von Verbandseigentum

Die private Nutzung von Verbandseigentum ist nur erlaubt, wenn individualrechtliche, kollektivrechtliche oder verbandsinterne Regelungen beziehungsweise die verbandsinterne Praxis dies vorsehen.

E: Umgang mit Informationen

Datensicherheit, Datenschutz, Allgemeine Verschwiegenheit und Insiderinformationen sind die sensibleren Daten, die nicht an die Dritten weitergegeben werden dürfen. Um das Vertrauen des Partners, Mitgliedern, u.a. in die Funktionsfähigkeit des DGSV zu schützen, achten die

Beteiligten des DGSV die Regeln über den Umgang mit Insiderinformationen, insbesondere die Pflichten zur Verschwiegenheit, das Verbot von Empfehlungen und das Verbot von Insiderbeziehungen.

F: Einhaltung der Verhaltensanforderungen

Der Deutsche Gehörlosen Sportverband erwartet von all ihren Vorstands-, Präsidiumsmitgliedern, Fachspartenleitungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (hauptamtliche/ehrenamtliche Beschäftigte), Sportlerinnen und Sportler, dass sie sich im Sinne des Code of Conduct verhalten.

Verstöße gegen Verhaltensanforderungen, Rechtsvorschriften, interne Richtlinien, Regelungen und Satzung können nicht nur für den Einzelnen persönlich, sondern auch für den Deutschen Gehörlosen Sportverband schwerwiegende Folgen haben. Daher wird vorwerfbares bewusstes Fehlverhalten nicht toleriert.

Solches Fehlverhalten und Verstöße sanktioniert der Deutsche Gehörlosen Sportverband im Rahmen der Satzung/gesetzlichen Bestimmungen konsequent und ausnahmslos ohne Berücksichtigung von Rang und Position der handelnden und betroffenen Person.

Um ein Bewusstsein zu schaffen, auf Fehlverhalten und Verstöße hinzuweisen, schafft der Deutsche Gehörlosen Sportverband ein Klima und eine Kultur, die frei von Ängsten vor negativen Konsequenzen ist, wenn solche Hinweise gemeldet werden.

B. Good Governance (= Gute Verbandsführung)

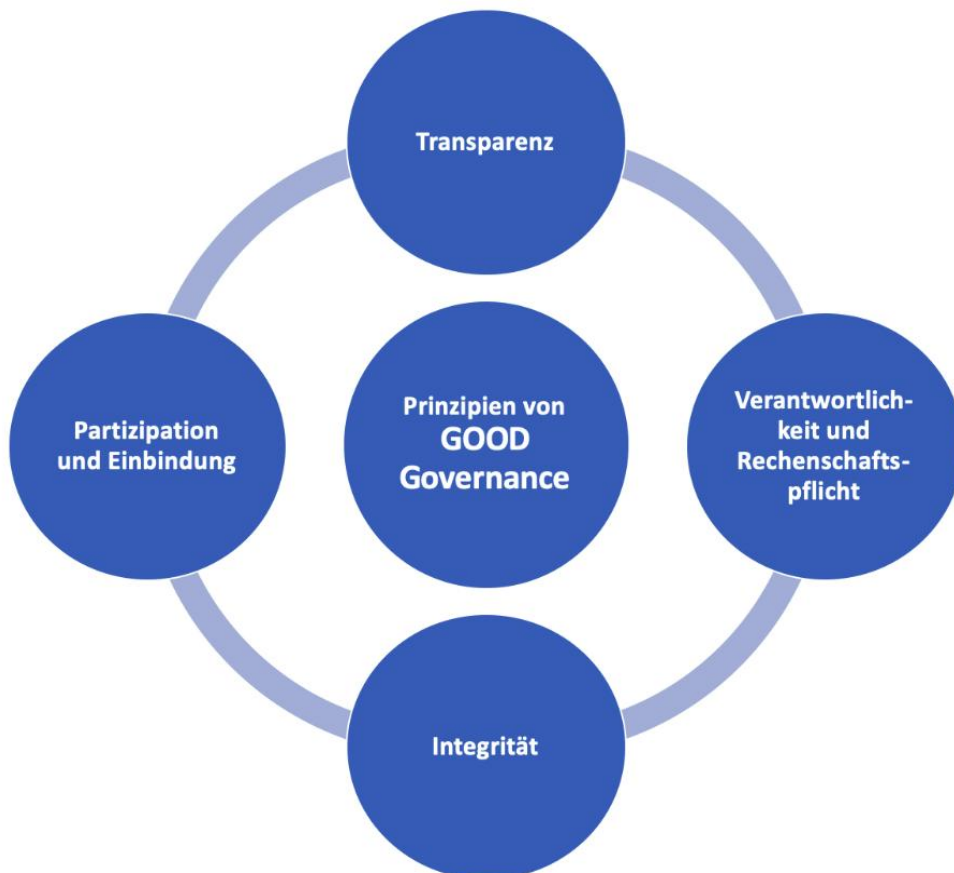
Grundlagen/Prinzipien von Good Governance:

- Transparenz
- Integrität
- Verantwortlichkeit und Rechenschaftspflicht
- Partizipation und Einbindung

Good Governance im Sport

Good Governance beschreibt den Anspruch, die zur Verfolgung der Verbandsziele notwendige Verbandssteuerung und das Verbandshandeln an ethischen Maßstäben auszurichten.

Die ethischen Maßstäbe orientieren sich an den vier Prinzipien von Good Governance:



Transparenz

- Wesentliche Grundlagen, insbesondere Leitbild und Strategie, offenlegen
 - Entscheidungsprozesse des DGSV offen und transparent gestalten
 - Einfachen und rechtzeitigen Zugang zu allen relevanten Dokumenten gewährleisten
 - (für Mitarbeiter/innen, Mitgliedsorganisationen und Externe)
- Nachvollziehbarkeit des Verbandshandelns herstellen

Integrität

- Objektive und unabhängige Entscheidungsfindung
 - Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Standards (Regeltreue)
 - Etablierung einer Kultur, die ethisches Verhalten fördert und ermutigt (Fairplay)
 - Gewährleistung von Chancengleichheit – Ablehnung jeglicher Diskriminierung
 - Fortlaufende Überprüfung, ob das Wertesystem laut Ethik-Code mit dem Verbandshandeln übereinstimmt
- glaubwürdig handeln

Verantwortlichkeit und Rechenschaftspflicht

- Klare und transparente Zuordnung von Kompetenzen und Aufgaben
 - Effektives Controlling
 - Rechenschaftslegung durch Verantwortliche
- Einstehen für etwas

Partizipation und Einbindung

- Demokratische Mitgliederrechte
 - Einbindung beteiligter Interessengruppen (Stakeholder)
 - Praktizierte Mitgliederbeteiligung: Frühzeitige Definition aller internen und externen
 - Interessengruppen, um diese angemessen in die Meinungs- und Willensbildungsprozessen mit einbeziehen zu können.
- Interessen der Betroffenen berücksichtigen, unterschiedliche Positionen einbeziehen
- Diese Werte sind im Ethik-Code niedergelegt.

C. Compliance (= Einhaltung von Gesetzen, Satzungen, Richtlinien und freiwilligen Kodizes)

Umsetzung (Compliance-System)

- 1. Analyse der spezifischen Verbandsrisiken**
 - a) Ablauf von Entscheidungsprozessen
 - b) Gesundheit und Wohlergehen / Risiken für die Aktiven
 - c) Beeinträchtigung des fairen Ausgangs eines Wettkampfs

- 2. Regelungen zu Good Governance**
 - a) DGSV-Verhaltensrichtlinien (Code of Conduct) zur Integrität in der Verbandsarbeit
 - b) Positionierung gegen sexualisierte Gewalt und Kinder- und Jugendschutz
 - c) Anti-Doping
 - d) Spielmanipulation und Wettbetrug (Match-Fixing)
 - e) Teilnahme an Wettbewerben / Mannschaften des DGSV

- 3. Zuständigkeiten für Good Governance**
 - a) Vorstand
 - b) Good Governance-Beauftragte/r des DGSV
 - c) Ombudsstelle/Ethik-Kommission

- 4. Kommunikation, Schulung und Beratung**

- 5. Verfahren**
 - a) Meldung von Verstößen
 - b) Vorgehen bei Meldungen
 - c) Entscheidungsinstanzen

Analyse der spezifischen Verbandsrisiken

Um feststellen zu können, welchen Risiken sich der DGSV unter Berücksichtigung von Good Governance-Aspekten ausgesetzt sieht, müssen in einem ersten Schritt die Aufgaben definiert sein. Die Aufgaben des DGSV ergeben sich insbesondere aus seiner Satzung. Dabei ist auf die besondere Stellung des DGSV zu achten, dem durch das ISCD besondere Zuständigkeiten, Rechte und Pflichten auferlegt sind. Darüber hinaus obliegt dem DGSV als Dachverband des deutschen Sports die Betreuung seiner Mitglieder und die Erfüllung weiterer Aufgaben (vgl. § 2 und § 19 der Satzung des DGSV).

In Hinblick auf die Erfüllung dieser Aufgaben, sieht sich der DGSV unterschiedlichen Risiken ausgesetzt. Die Überwachung der Risiken und die Verantwortung, ggf. Präventionsmaßnahmen einzuleiten, obliegen dem Vorstand.

Neben rein wirtschaftlichen finden sich in der Geschäfts- und Finanzordnung auch Risiken, die die Integrität des DGSV als Organisation - und auch die Integrität des organisierten Sports insgesamt - betreffen können.

Eine abschließende Aufzählung aller in Frage kommender Risiken ist nicht möglich. Die folgende Aufzählung soll aber einen Überblick über typische Risiken im Sport geben, die über rein wirtschaftliche hinausgehen und vor allem auch ethische Maßstäbe berühren:

a) Ablauf von Entscheidungsprozessen

- Interessenkonflikte (im persönlichen Kontext oder durch Ämterkollision)
- Korruption im Zusammenhang mit:
 - Wahlen und Ernennungen
 - Vergabe von Sport- und Verbandsereignissen (z. B. Meisterschaften)
 - Sponsoren- und TV-Verträgen
 - Beschaffung von Waren und Leistungen
 - Ticketing (Hospitality/VIP-Tickets)
 - Transfers
 - Mannschaftsaufstellungen
- Fehlende Einheit von Entscheidung (Risiko) und Haftung

b) Gesundheit und Wohlergehen / Risiken für die Aktiven

Die Sicherheit und Unversehrtheit der Sporttreibenden aller Alters- und Leistungsstufen stehen im Mittelpunkt.

- Verletzung/Folgeschäden bei Training und Wettkampf, Unfälle durch zu hohe Anforderungen/Belastungen, gefährliche Sportstätten, Nicht-Ausheilung von Verletzungen, u.ä.
- Essstörungen
- Sexuelle Belästigung bis hin zu sexuellem Missbrauch (Umfang des Risikos, d.h. Eintrittswahrscheinlichkeit sportart- und altersabhängig)

- Nahrungsergänzungsmittel und Missbrauch von Medikamenten
- Glücksspiel bis hin zu Spielsucht

c) Beeinträchtigung des fairen Ausgangs eines Wettkampfs

- Manipulation von Ergebnissen aus sportlichen Gründen
- Manipulation von Ergebnissen und/oder einzelnen Ereignissen zum Wettbetrug
- Doping
- Altersklassen-Betrug
- Intransparenz von Bewertungsmaßstäben / Willkür
- Technische Manipulationen

Regelungen zu Good Governance

Die Implementierung von Good Governance ist ein aktiver und fortlaufender Prozess. Damit sich der DGSV als Verband und seine hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen und ehrenamtlichen Funktionsträger/-innen in der täglichen Arbeit „regeltreu“ verhalten, ist eine ständige Weiterentwicklung von Good Governance nötig.

Zum einen müssen die vorhanden administrativen Regelungen des DGSV, die in Form

- der Satzung, Allgemeinen Geschäftsordnung, Kompetenzplan
- Betriebsvereinbarungen und weiterer
- Leitlinien, Codes, Vereinbarungen
- Erklärungen und Richtlinien

bestehen, überprüft, angepasst bzw. optimiert werden.

Zum anderen müssen bei allen Beteiligten ein Bewusstsein geweckt und eine Sensibilität geschaffen werden, Verhaltensweisen und Entscheidungen im Sinne von Good

Governance auszurichten. Der Ethik-Code definiert Werte und Grundsätze, die das Verhalten und den Umgang innerhalb des Sports und mit Außenstehenden bestimmen. Nachfolgend wird aufgezeigt, mit welchen Regularien einzelne Themenfelder (wie Integrität) oder bestehende Risiken für den Sport aufgegriffen werden:

a) DGSV-Verhaltensrichtlinien zur Integrität in der Verbandsarbeit

Die DGSV-Verhaltensrichtlinien zur Integrität in der Verbandsarbeit richten sich gleichermaßen an die ehrenamtlichen Funktionsträger/innen und die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen des DGSV und geben konkrete Handlungsanweisungen in Bezug auf:

- Interessenskonflikte
- Geschenke und sonstige Zuwendungen
- Einladungen
- Interessenvertretung
- Spenden
- Sponsoring
- Umgang mit öffentlicher Förderung
- Stakeholder-Beteiligung
- Honorare und
- Umgang mit Ressourcen

b) Positionierung gegen sexualisierte Gewalt und zum Kinder- und Jugendschutz

Der DGSV-Verbandstag hat am 20.11.2021 eine Erklärung „Schutz vor sexualisierter Gewalt und Missbrauch an Kindern und Jugendlichen im Sport“ verabschiedet. Darin wird eine Selbstverpflichtung des DGSV, dgsj und ihrer Mitgliedsorganisationen zur Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt festgehalten.

In diesem Sinne wird das „Konzept des DGSV zur Prävention von sexualisierter Gewalt im DGSV“ entwickelt und beim kommenden Verbandstag beschlossen.

Gemeinsam haben DGSV und dgsj in Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedsorganisationen einen Ehrenkodex erarbeitet, der von allen ehrenamtlich und hauptamtlich Tätigen in den Sportverbänden und -vereinen unterzeichnet werden soll und insbesondere den Kinder- und Jugendschutz stärkt.

c) Anti-Doping

Der DGSV tritt ausdrücklich für einen manipulations- und dopingfreien Sport ein und erkennt die nationalen und internationalen Anti-Doping-Bestimmungen, insbesondere den World Anti-Doping Code in der jeweils gültigen Fassung, uneingeschränkt an. Der DGSV bindet die Mitglieder seiner Deaflympicsmannschaften über die Athletenvereinbarung sowie die Ehren- und Verpflichtungserklärung an das Anti-Doping-Reglement und ahndet Verstöße

hiergegen mit den vorgesehenen Sanktionen.

Zudem besteht eine Betriebsvereinbarung zum Kampf gegen Doping.

d) Spielmanipulation und Wettbetrug

Von Seiten der Bundesregierung ist ein Gesetz gegen Spielmanipulation und Wettbetrug in Planung.

Alle Teilnehmer, sowohl Athlet/inn/en als auch Betreuer/innen, von Weltmeisterschaften, Europameisterschaften, internationalen Wettkämpfen, Deaflympics und Deaf Youth World Games, erklären im Vorfeld, dass sie sich weder an Manipulationen im Zusammenhang mit sportlichen Wettbewerben, noch direkt oder indirekt an Sportwetten, die sich auf die Wettbewerbe beziehen, beteiligen.

e) Teilnahme an Wettbewerben / Mannschaften des DGSV

Als Voraussetzung für die Nominierung erklären sowohl die Athleten/innen, als auch die mitreisenden Trainer/innen, Ärzte/innen, Physiotherapeuten/innen und sonstigen Betreuer/innen ihr Einverständnis mit einer Vielzahl von Verpflichtungen.

Eine Nominierung von Betreuern/innen erfolgt nur, wenn

- keine rechtskräftige Verurteilung wegen eines Verstoßes gegen Anti-Doping-Bestimmungen vorliegt
- und
- kein Eintrag im erweiterten polizeilichen Führungszeugnis in Bezug auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung enthalten ist.

Bezug genommen wird insbesondere auf diese Grundlagenpapiere des DGSV

- Athletenvereinbarung für Athlet/inn/en
- Grundätze der Nominierung für Athlet/inn/en und Betreuer/innen
- Ehren- und Verpflichtungserklärung für Betreuer/innen
- Anti-Doping-Management des DGSV und weitere Regelwerke:
 - ICSD Anti Doping Code
 - Satzung des DGSV
 - WADA World Anti Doping Code
 - NADA Nationaler Anti Doping Code
 - NADA-Standard für Meldepflichten
 - NADA-Standard für Dopingkontrollen
 - WADA Prohibited List

Die Offenlegungspflichten von Athleten/innen bzw. Betreuer/innen werden fortlaufend geprüft und überarbeitet (z.B. in Bezug auf laufende Ermittlungsverfahren).

Zuständigkeiten für Good Governance

Das Thema „Good Governance“ ist vielschichtig. Mögliche Konflikte im DGSV können je nach Einzelfall unterschiedliche Folgen haben.

Der/die erste Ansprechpartner/in für jede/n DGSV-Mitarbeiter/in sollte auch im Kontext von Good Governance der/die Vorgesetzte sein. Wenn diese/r, etwa aufgrund eines fehlenden Vertrauensverhältnisses oder eigener Betroffenheit, nicht als Ansprechpartner/in in Frage kommt, sollte sich der/die Mitarbeiter/in an eine andere Stelle wenden können:

- grundsätzlich: direkte/r Vorgesetzte/r oder dessen Vorgesetzte/r
- DGSV-Vorstand
- Good Governance-Beauftragte/r
- Ethik-Kommission

a) Vorstand

Der Vorstand des DGSV ist zuständig für die Umsetzung von Good Governance und dem Präsidium gegenüber rechenschaftspflichtig.

b) Good Governance-Beauftragte(r) des DGSV

Der/die ehrenamtlich tätige Good Governance-Beauftragte wird vom DGSV-Präsidium beauftragt und soll beim DGSV-Verbandstag bestätigt werden. Er/sie hat neben einer präventiv beratenden Funktion für alle Mitarbeiter/innen und Funktionsträger/innen (z.B. bei potenziellen Interessenkonflikten) im Falle der Anrufung noch weitere Aufgaben und Befugnisse:

- Prüfung möglicher Verstöße
- Bewertung von deren Relevanz und
- Abgabe von Empfehlungen an das zuständige Entscheidungsgremium zur weiteren Vorgehensweise

Er/Sie besitzt zudem ein Initiativrecht, wenn er/sie nicht direkt angerufen wird, aber von externen Stellen Kenntnis von möglichen Vorfällen erlangt.

Der/die Good Governance-Beauftragte ist immer zuständig bei Regelverstößen von Präsidiums- und Vorstandsmitgliedern (Untersuchung, Aufarbeitung).

Der DGSV-Verbandstag hat am 20.11.2021 Jutta Warmers für die Dauer von 4 Jahren zum Good Governance-Beauftragten bestätigt.

Good Governance-Beauftragte:

good-governance-beauftragte@dg-sv.de

c) Ethik-Kommission

Die Ethik-Kommission erstellt nach Bedarf einen Maßnahmenplan, in dem insbesondere das Good Governance-Konzept und die Verhaltensrichtlinien zur Integrität in der Verbandstätigkeit evaluiert und ggf. konkrete Maßnahmen für eine Weiterentwicklung vorgeschlagen werden. Der Maßnahmenplan wird dem Vorstand und dem/der Good Governance-Beauftragten vorgelegt.

d) Ombudsstelle

Die Entscheidung über die Einrichtung einer Ombudsstelle obliegt dem Vorstand / dem Präsidium.

Kommunikation, Schulung und Beratung

Der Ethik-Code, die Richtlinien, vor allem aber die grundsätzliche Ausrichtung der Führung des DGSV im Hinblick auf Good Governance müssen intern und extern systematisch kommuniziert werden. Intern hilft dies bei der Überzeugungsarbeit und sichert mit der Glaubwürdigkeit auch die Durchsetzung der getroffenen Maßnahmen. Extern verpflichtet sich der DGSV damit sichtbar auf seine ethischen Grundsätze und transportiert die Botschaft an seine Mitgliedsorganisationen, Partner, Förderer und Zuwendungsgeber, um diese in ethisches Verhalten einzubinden.

Der Vorstand und das Präsidium des DGSV vermitteln eine Kultur der Gebärdensprachgemeinschaft und Aufmerksamkeit und fördern einen offenen, ehrlichen und konstruktiven Austausch zur Einhaltung der Regelungen zu Good Governance. Das Motto heißt „Mit gutem Beispiel vorangehen“, entscheidend für eine erfolgreiche Umsetzung ist jedoch das Handeln aller Mitarbeiter/innen im Haus.

a) Kommunikation

- Das Präsidium und der Vorstand setzen sich intensiv mit den DGSV-Verhaltensrichtlinien zur Integrität in der Verbandsarbeit auseinander.
- Das Präsidium und der Vorstand setzen sich intensiv mit den DGSV-Verhaltensrichtlinien zur Integrität in der Verbandsarbeit auseinander.
- Das Thema Good Governance ist ein fester Bestandteil der Klausuren des Vorstands.
- Der Vorstand ist für eine regelmäßige Kommunikation des Themas Good Governance bei diversen Verbandsebenen sowie Betriebsvereinbarungen verantwortlich.
- Der DGSV ruft seine Mitgliedsorganisationen auf, die Prinzipien von Good Governance in ihre Strukturen aufzunehmen und diese entsprechend umzusetzen.
- Der DGSV bietet Hilfestellung durch die Erarbeitung von Musterdokumenten.
- Der DGSV möchte eine Vorbildfunktion gegenüber seinen Mitgliedsorganisationen einnehmen und bietet seine Unterstützung an.

b) Schulung

- Um die notwendige Bewusstseinsbildung zu erreichen, erhält jede/r hauptamtliche/r Mitarbeiter/in und ehrenamtliche Funktionsträger/in im DGSV zu Beginn eine Schulung zu den DGSV-Verhaltensrichtlinien zur Integrität in der Verbandsarbeit. Dies wird nach Bedarf wiederholt/erweitert.

Verfahren

In den Fällen, in denen die Prävention nicht ausreichend war und Verstöße gegen Good Governance Regularien des DGSV vorliegen oder in denen es Verdachtsmomente hierfür gibt, muss es ein klar definiertes Meldungs- und Untersuchungsverfahren sowie ein Entscheidungsmanagement geben.

a) Meldung von Verstößen

Jede/r hauptamtliche Mitarbeiter/in und ehrenamtliche/r Funktionsträger/in ist aufgefordert, im Zusammenhang mit der Einhaltung aller Good Governance Regularien Fragen zu stellen, um Rat zu bitten, vermutete Verstöße zu melden und Bedenken hinsichtlich der Einhaltung der GG-Regularien / Verhaltensrichtlinien zur Integrität in der Verbandsarbeit anzusprechen.

Jeder, der weiß oder Anhaltspunkte dafür hat, dass ein/e hauptamtliche/r Mitarbeiter/in oder ehrenamtliche/r Funktionsträger/in an einer Pflichtverletzung beteiligt ist oder dessen/deren Verhalten im Widerspruch zu den GG-Regularien steht, ist aufgefordert, - falls ein konkretes Ansprechen dieser Person aus einem Grund nicht möglich erscheint - die Informationen dem/der

- grundsätzlich: direkte/r Vorgesetzte/r oder dessen Vorgesetzte/r
 - DGSV-Vorstand
 - Good Governance-Beauftragte/r
 - Ethik-Kommission
- zu melden.

Die angerufene Stelle wird diese Informationen - unter Berücksichtigung aller Interessen der Beteiligten - sorgsam und, sofern das im Hinblick auf die zu treffende Entscheidung möglich ist, vertraulich behandeln. Der/die Mitarbeiter/in wird wegen der Meldung keine Nachteile erleiden, unabhängig davon, ob sich die Informationen letztlich als wahr erweisen sollten oder nicht, es sei denn, es liegt eine vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigung vor.

b) Vorgehen bei Meldungen

Die Stelle, bei der eine Meldung eingegangen ist, wird zur Beurteilung eines Hinweises sowie zur Abstimmung der weiteren Vorgehensweise

- die Informationen bewerten,
- den Sachverhalt prüfen,
- sich ggf. fachlichen Rat einholen (z.B. bei Unstimmigkeiten in der Satzung den Justiziar zu Rate ziehen, bei Vorfällen im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses den DGSV-Vorstand oder die/den Präventionsbeauftragte/r hinzuziehen etc.),
- ggf. eine Untersuchung einleiten,
- ggf. die Beteiligten hören,
- die Ergebnisse dieser Untersuchung mit einer Empfehlung an die zuständige Entscheidungsinstanz weiterleiten und
- den/die Hinweisgeber/in informieren.

c) Entscheidungsinstanzen

Für:

Hauptamtliche Mitarbeiter/innen

entscheidet:

die/der direkte/r Vorgesetzte/ oder dessen Vorgesetzte/r oder der jeweilige Vorstand

Vorstände

das Präsidium (unter Einbeziehung des Good Governance-Beauftragten)

Mitglieder des Präsidiums

die Ethik-Kommission (unter Einbeziehung des GG-Beauftragten)

Mitglieder der Beiräte/Ausschüsse

die Ethik-Kommission (unter Einbeziehung des GG-Beauftragten)

Sportler, Ärzte, Trainer, usw.

die Ethik-Kommission, Präventionsbeauftragte/r (unter Einbeziehung des GG-Beauftragten)